

# 学び続ける教員の育成を目指した 教員育成指標モデルの開発に関する研究

Development study of a teacher upbringing index model aiming  
at upbringing of the teacher who keeps learning

磯 部 年 晃

Toshiaki ISOBE  
(教育総合研究所)

(平成29年10月2日受理)

本研究は、教育公務員特例法の一部を改正する法律から、任命権者が策定を求められた「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」のモデルの開発に向けて展開したものである。具体的には、指標策定に係る条件整備、教員に求められる資質、教員のキャリアステージの設定等、研究者、教育委員会関係者、学校関係者の立場をもとに研究を進め、教員の養成・採用・研修の一体的改革の基盤となる教員指標モデルを開発した。

キーワード：校長及び教員としての資質に関する指標、教員の養成・採用・研修の一体的改革

## 1. 問題の所存

### 1.1. 教員育成指標が求められる背景

「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」では、「公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標を定める」ことを義務づけており、指標の策定は、平成29年4月の段階において、各都道府県等の喫緊の課題となっている。

なぜ、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を策定することが求められているのか。本研究では、まず、この事項について整理し、問題の所存を明らかにすることが大切である。改正法の背景となる中央教育審議会答申から関係する箇所を抽出すると次のようになる。

資料1 中央教育審議会答申(平成27年12月21日)

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について

～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～(答申)

#### 1. 検討の背景

<教員政策の重要性>

◆ 新たな知識や技術の活用により社会の進歩や変化のスピードが速まる中、教員の資質能力向上は我が国の最重要課題であり、世界の潮流でもある。

<学校を取り巻く環境変化>

◆ 近年の教員の大量退職、大量採用の影響等により、教員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況があり、継続的な研修を充実させていくための環境整備を図るなど、早急な対策が必要である。

### ＜学び続ける教員＞

◆ 学ぶ意欲の高さなど、我が国の教員の強みを最大限に生かしつつ、子供に慕われ、保護者に敬われ、地域に信頼される存在として更なる飛躍が図られる仕組みの構築が必要である。

### ＜社会に開かれた教育課程とチーム学校＞

◆ 教育課程の改善に向けた検討と歩調を合わせながら、各教科等の指導に関する専門知識を備えた教員の専門家としての側面や、教科等を越えたカリキュラム・マネジメントのために必要な力、アクティブ・ラーニングの視点から学習・指導方法を改善していくために必要な力、学習評価の改善に必要な力などを備えた学びの専門家としての側面も備えることが必要である。

◆ 教員が多様な専門性を持つ人材等と連携・分担してチームとして職務を担うことにより、学校の教育力・組織力を向上させることが必要であり、その中心的役割を担う教員一人一人がスキルアップを図り、その役割に応じて活躍できるようにすることとそのための環境整備を図ることが重要である。

### ＜教員改革のチャンス＞

◆ 我が国の教員の強みを生かしつつ、教員制度を改革し、新たな学びを支える新しい教員像を打ち出すことができれば学校教育の質を高め世界に発信できるチャンスであり、教員の養成・採用・研修の一体的改革を推し進めるべきである。

上記の答申の中でも、特に、「学校を取り巻く環境変化」は、教員の任命権者に共通する課題であり、例えば、福岡県教育委員会は、次のように課題を認識している。

#### 資料 2 平成 27 年度福岡県教育施策実施計画

- ・ 経験豊かなベテラン教員が大量に退職していくことから、優秀な人材を確保するとともに、ベテラン教員の持つ教育指導に関するノウハウを若い世代に継承し、学校全体の教育力を向上させていくことが課題となっている。
- ・ 教員研修については、学校教育における課題の複雑化や多様化など教員を取り巻く環境の変化に対応しながら、より一層の充実・強化を図る必要がある。

上記の資料 1 及び 2 から、教員育成指標の策定は、国及び各自治体における課題に基づくものであり、教員の養成・採用・研修の一体的改革を推進する基盤として教員の任命権者が整備すべき事項であることが分かる。

### 1.2. 九州各県における教員育成指標の整備状況

本研究に着手するに当たり、九州各県の教員育成指標の整備状況を下記のように調査した。

#### 【調査目的】

○九州各県及び政令指定都市教育委員会における教員育成指標の整備状況を調査し、研究目的及び研究方法の明確化を図る。

#### 【調査方法】

○教育委員会担当課を訪問または電話連絡し、インタビュー形式による聞き取りを実施した。

#### 【調査期日】

○平成 28 年 5 月 13 日（金）～6 月 23 日（木）

- ・ 5 月 13 日（金）：福岡県教育委員会
- ・ 5 月 30 日（月）：鹿児島県教育委員会
- ・ 5 月 31 日（火）：宮崎県教育委員会
- ・ 6 月 6 日（月）：佐賀県教育委員会
- ・ 6 月 10 日（金）：沖縄県教育委員会
- ・ 6 月 13 日（月）：長崎県教育委員会
- ・ 6 月 16 日（木）：大分県教育委員会
- ・ 6 月 23 日（木）：熊本県教育委員会

#### 【調査結果】（n=8）

回答項目	自治体数
教員育成指標を既に策定している。	1
教員育成指標の策定に着手している。	0
国から大綱的指針が示されてから策定する予定である。	7

調査結果から、国の指針が示されてから教員育成指標に着手すると回答している自治体が多いことが明らかになった。また、着手できていない理由について調査したところ、次のような回答を得た。

- 教員育成指標に盛り込むべき事項や資質等が明らかになっていない。
- 教員育成指標を検討する会議等の構成員の範囲が明らかになっていない。
- 教員育成指標は、教員研修とセットで考えていく必要があるが、教員研修の在り方について明らかになっていない。

上記の結果から、教員育成指標の策定は、教員の任命権者の喫緊の課題であるものの、教員育成指標の全体像が明らかになっていないことから、着手できていないことが分かった。そこで、本研究を展開するに当たり、問題の所在を次のように整理することができる。

#### ＜問題の所存＞

- 教員育成指標に盛り込むべき事項及び内容が不明確であること
- 教員育成指標を策定するまでのプロセス及び検討すべき事項が不明確であること

## 2. 研究の目的

### 2.1. 研究の目的

本研究においては、1. 問題の所存で明らかにした「問題の所存」に基づき、次の目的で研究を展開する。

九州各県における教育施策及び学校教育の現状と課題等を解決するための教員育成指標モデルを作成し、教員養成及び研修を体系的に行う基盤を構築する。

### 2.2. 研究の目標

教員育成指標モデルに基づいて、九州各県の教員の任命権者が「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を策定することができるよう、次の各事項について調査研究を展開する。

【これからの教員に求められる資質・能力】  
①資質・能力のフレームワークの構築  
②資質・能力の高まりを目指した教員のキャリアステージの設定及びキャリアアップの指針としての教員育成指標モデル  
③指標の活用目的の設定

## 3. 研究の実際

### 3.1. 「①資質・能力のフレームワークの構築」に関する調査研究

これからの教員に求められる資質・能力については、教育界のみならず、多方面からの要請が多

い。例えば、産業競争力会議（首相官邸）からは、「IT を課題解決のために使いこなす力やプログラミング等による IT リテラシーの育成強化を進めるとともに、グローバル時代を踏まえた英語教育の充実」に対応できる教員の資質・能力の向上が提起されている。しかし、教員に求められる資質・能力が多岐に渡りすぎると、教員の目標像を分散させることにつながるため、要請は受け取りつつも、整理することが必要となる。そこで、本研究においては、これからの教員に求められる資質・能力を明らかにするために、次の事項について調査した。

①先進的に教員育成指標を策定している自治体における指標の特徴の整理

②中央教育審議会答申等から窺える教員に求められる資質・能力の整理

#### 3.1.1. 先進的に教員育成指標を策定している自治体における指標の特徴

文部科学省のホームページによると、平成 27 年度末段階で、先進的に教員育成指標を策定している自治体は、宮城県、栃木県、大阪府、島根県、熊本県の 5 府県と仙台市、横浜市の 2 政令指定都市がある。それぞれの自治体が策定した指標における資質・能力の特徴は、次の通りである。

表 1 先進的に教員育成指標を設定した自治体における、資質・能力の特徴

自治体名	特徴
宮城県	・ 求められる資質・能力として、①授業力、②生徒指導力、③子ども理解、④学校を支える力、⑤教育への情熱、⑥たくましく豊かな人間性、⑦自己研鑽力の 7 項目を設定
栃木県	・ 身に付けたい資質・能力として、学習指導、児童・生徒指導、参画・経営、意欲・態度の 4 つの評価区分から設定
大阪府	・ 求められる資質・能力として「教員としての基礎的素養」「社会人としての基礎的素養」「教職員の協働による学校組織づくり」「授業づくりと学習指導」「生徒指導と集団づくり」の 5 つを設定
島根県	・ 教職経験年数に基づいて、初任者から「自立・向上期」「充実期」「発展期」の 3 つの段階を設定し、段階ごとに資質・能力を設定
熊本県	・ キャリアステージに応じた必要な資質・能力として、「指導力等」「マネジメント力」「総合的人間力」「使命感・倫理観」の 4 つを設定
仙台市	・ 求められる資質・能力を束ねる項目として、【教員の基盤】【実践的指導力 授業づくり】【実践的指導力 学級づくり】【学校運営力 学校づくり】を設定し、それぞれの項目ごとに細かな資質・能力を設定
横浜市	・ 資質・能力として、「学び続ける教員」を基盤としながら、「教職の素養」と「教職専門性」の 2 つの項目を設定し、それぞれの項目ごとに細かな資質・能力を配置

表 1 から、各自治体においては、独自の教員に求める資質・能力を設定している。ここから、

共通の資質・能力を抽出し、指標を整理するフレームを次の図 1 のように整理した。



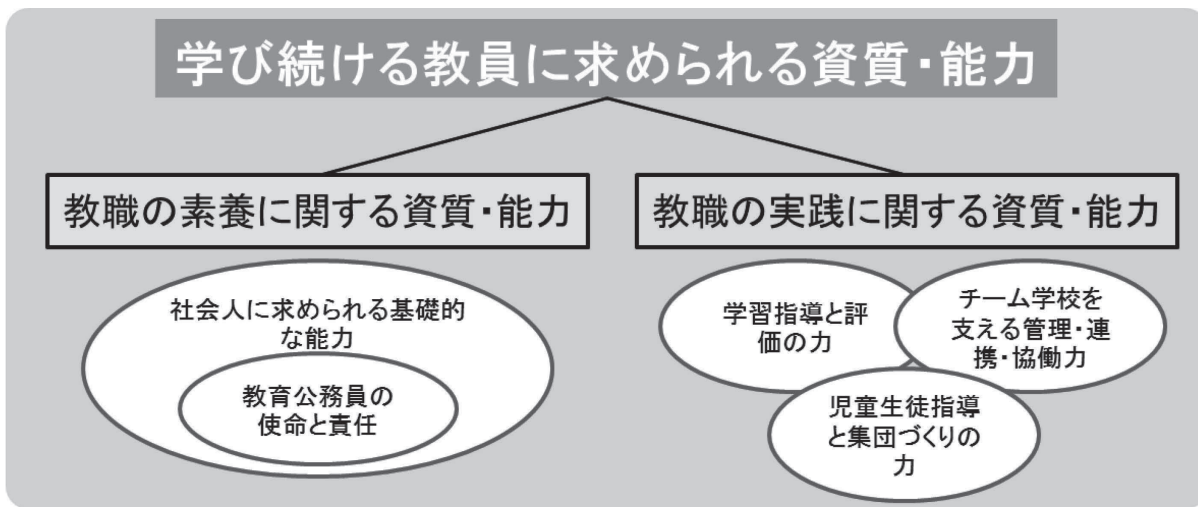


図1 教員に求められる資質・能力を束ねるフレームワーク

本研究においては、上記図1のように、教員に求められる資質・能力を「教職の素養に関する資質・能力」と「教職の実践に関する資質・能力」の2つのフレームに整理した。このフレームに基

づき、先の自治体が設定した細かな資質・能力を再整理すると、次の表2のようになり、図1の2つのフレームに位置づけられることが明らかになった。

表2 教員に求められる資質・能力の2つのフレームに基づく各自治体の指標の再整理

	教職の素養に関する資質・能力			教職の実践に関する資質・能力			
宮城県	教育への情熱	自己研鑽力	豊かな人間性	授業力	子ども理解	生徒指導力	学校を支える力
栃木県	意欲・態度			学習指導	児童・生徒指導		参画・経営
熊本県	使命感・倫理観	総合的人間力		指導力等			マネジメント力
仙台市	教員の基盤			実践的指導力【授業】	実践的指導力【学級】	学校運営力	
大阪府	教員としての基礎的素養		社会人としての基礎的素養	授業づくりと学習指導	生徒指導と集団づくり		協働による学校組織づくり
横浜市	教職としての素養			授業力	児童生徒指導		マネジメント力 連携協働力

3.1.2. 中央教育審議会答申で示された教員に求められる資質・能力の整理

中央教育審議会が示した教員の資質・能力については、平成17年10月に「教師に対する揺るぎない信頼を確立する」と平成27年12月に「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」の2つの答申が代表的なものである。例えば、「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」においては、資料3のようにこれからの時代の教員に求められる資質・能力を示している。

資料3 「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」

2. これからの時代の教員に求められる資質能力  
 ◆ これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力などが必要である。  
 ◆ アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への

対応などの新たな課題に対応できる力量を高めることが必要である。

◆「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力の醸成が必要である。

教員が備えるべき資質能力については、例えば使命感や責任感、教育的愛情、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力等がこれまでの答申等においても繰り返し提言されてきたところである。これら教員として不易の資質能力は引き続き教員に求められる。

今後、改めて教員が高度専門職業人として認識されるために、学び続ける教員像の確立が強く求められる。このため、これからの教員には、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を、生涯にわたって高めていくことのできる力も必要とされる。

また、変化の激しい社会を生き抜いていける人材を育成していくためには、教員自身が時代や社会、環境の変化を的確につかみ取り、その時々状況に応じた適切な学びを提供していくことが求められることから、教員は、常に探究心や学び続ける意識を持つこととともに、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力を身に付けることが求められる。

さらに、子供たち一人一人がそれぞれの夢や目標の実現に向けて、自らの人生を切り開くことができるよう、これからの時代に生きる子供たちをどう育成すべきかについての目標を組織として共有し、その育成のために確固たる信念をもって取り組んでいく姿勢が必要である。

一方、学校を取り巻く課題は極めて多種多様である。いじめ・不登校などの生徒指導上の課題や貧困・児童虐待などの課題を抱えた家庭への対応、キャリア教育・進路指導への対応、保

護者や地域との協力関係の構築など、従来指摘されている課題に加え、さきに述べた新しい時代に必要な資質能力の育成、そのためのアクティブ・ラーニングの視点からの授業改善や道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、インクルーシブ教育システムの構築の理念を踏まえた、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応、学校安全への対応、幼小接続をはじめとした学校間連携等への対応など、新たな教育課題も枚挙にいとまがなく、一人の教員がかつてのように、得意科目などについて学校現場で問われる高度な専門性を持ちつつ、これら全ての課題に対応することが困難であることも事実である。

(中略)

このため教員は、校内研修、校外研修など様々な研修の機会を活用したり自主的な学習を積み重ねたりしながら、学校作りのチームの一員として組織的・協働的に諸課題の解決のために取り組む専門的な力についても醸成していくことが求められる。

資料3は一部を抜粋したものであるが、ここで示された資質・能力は多岐にわたり、総合職としての教師の職務内容の複雑性を窺い知ることができる。一方で、先にも述べたとおり、これらの資質・能力を、それぞれ独立した資質能力として明記し、教員育成指標として示すことは、教師としての目標を分散させることとなり、教職員が目標設定する際にも、教育委員会が研修等を実施する際にも有効に機能しないと考えた。

そこで、これらの中央教育審議会答申を、次の図2のように整理し、例示された資質・能力を図1のフレームに位置づけ直すと、次の資料4のように網羅できることが明らかになった。

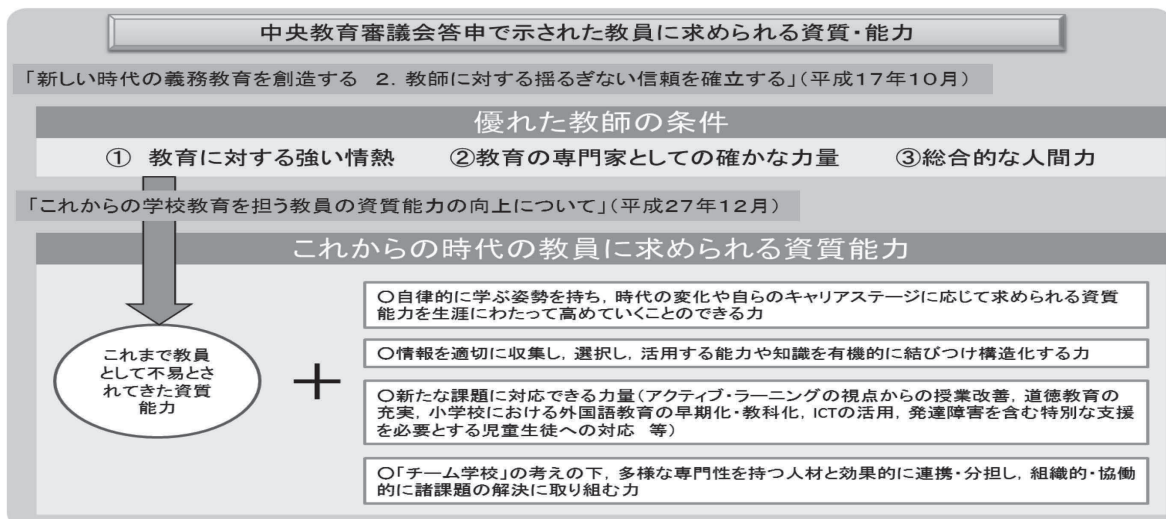


図2 中央教育審議会答申で示された教員に求められる資質・能力のフレームの整理

## 資料4 図1の資質・能力のフレームを活用したこれからの時代の教員の資質・能力の整理

## フレーム1：教職の素養に関する資質・能力

## (1)社会人に求められる基礎的な能力

- 豊かな人間性や社会性，常識と教養，礼儀作法をはじめ対人関係能力，コミュニケーション能力などの人格的資質
- 自律的に学ぶ姿勢を持ち，時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力

## (2)教育公務員の使命と責任

- 教師の仕事に対する使命感や誇り
- 子どもに対する愛情や責任感
- 変化の著しい社会や学校，子どもたちに適切に対応するため，常に学び続ける向上心を持つこと
- 常に探究心や学び続ける意識を持つとともに，情報を適切に収集し，選択し，活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力

## フレーム2：教職の実践に関する資質・能力

## (1)学習指導と評価の力

- 学習指導・授業作りの力，教材解釈の力
- 各教科等の指導に関する専門知識を備えた教への専門家としての側面
- 教科等を越えたカリキュラム・マネジメントのために必要な力
- 学習評価の改善に必要な力
- アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善，道德教育の充実，小学校における外国語教育の早期化・教科化，ICTの活用，発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力量
- 情報を適切に収集し，選択し，活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力

## (2)児童生徒指導と集団づくりの力

- 子ども理解力，児童・生徒指導力
- いじめ・不登校などの生徒指導上の課題
- キャリア教育・進路指導への対応
- 集団指導の力，学級作りの力

## (3)チーム学校を支える管理・運営・協働力

- 他の教師や事務職員，栄養職員など，教職員全体と同僚として協力していくこと
- 保護者や地域との協力関係の構築など
- 幼小接続をはじめとした学校間連携等への対応
- 学校安全への対応
- これからの時代に生きる子どもたちをどう育成すべきかについての目標を組織として共有し，その育成のために確固たる信念をもって取り組んでいく姿勢
- 保護者や地域の力を学校運営に生かしていくこと
- 学校作りのチームの一員として組織的・協働的に諸課題の解決のために取り組む専門的な力

### 3.2. 「②資質・能力の高まりを目指した教員のキャリアステージの設定及びキャリアアップの指針としての教員育成指標モデル」の策定に関する調査研究

現在，教員として採用されてからの研修は，法定研修としての初任者研修及び10年経験者研修の2つが義務化されている。この2つの研修の効果について，ここでは言及しないが，教員のキャリアアップは一律ではないことは周知の事実である。それは，本人の意欲及び配属された学校にお

ける役割等，様々な要因が考えられるが，教員育成指標の策定において，教員の育ちを一律に捉えて進めることは，現実的ではない。つまり，教師の育ちの実情に即した教員のキャリアステージを構想することが求められているのである。そこで，本研究においては，教員の多様なキャリアアップに根ざしたキャリアステージを構想するために，次の事項について調査した。

①採用前段階の設定の有無に関する調査研究

②キャリアステージの設定区分に関する調査研究



### 3.2.1. 採用前段階の設定の有無に関する調査研究

中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」においては、教員の養成・採用・研修の一体的改革が求められている。この点から見ると、養成・採用段階の指標が不可欠となる。しかし、各都道府県等が独自に策定する指標において、採用前段階（着任時・養成段階終了時）の指標を策定することは、大学教育等を拘束することにつながるおそれがある。先進的に指標を策定している都道府県等においては、次の表3のように、採用前段階の設定は異なっている。

表3 先進的に指標を策定している自治体における採用前段階の指標の設定の有無（n=7）

採用前段階の有無	自治体名	合計
採用前段階の指標を設定している	大阪府、横浜市	2
採用前段階の指標を設定していない	宮城県、栃木県、鳥根県、熊本県、仙台市	5

### 3.2.2. キャリアステージの設定区分に関する調査研究

先に述べたとおり、教職員のキャリアアップの実現状況は、個人差が大きいのが事実である。しかし、キャリアステージを経験年数で設定することは、教員個人が自己の経験年数から目標を定めることを容易にするメリットもある。この点については、先進的に指標を策定している都道府県等においては、次の表4のように、キャリアステージの設定方法が異なっている。

表4 先進的に指標を策定している自治体におけるキャリアステージの設定方法（n=7）

設定方法	自治体名	合計
経験年数で規定	宮城県、栃木県、鳥根県、熊本県、仙台市	5
職能で規定	大阪府、横浜市	2

また、表4のキャリアステージを経験年数で規定している自治体においては、次の表5のように設定している。

表5 キャリアステージを経験年数で規定している自治体における設定区分の実際

自治体名	採用前	経験年数																																						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
宮城県	採用前段階の設定無し	基礎形成期					資質成長期					資質充実期										深化発展期																		
栃木県		ステージⅠ			ステージⅡ			ステージⅢ										ステージⅣ																						
鳥根県		自立・向上期					充実期					発展期																												
熊本県		基礎期					向上期					充実期					発展期					円熟期																		
仙台市		育成期					向上期										充実・発展期																							

### 3.2.3. 目標設定につながるキャリアステージモデルの設定

「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」においては、「10年経験者研修」が、「中堅教諭等資質向上研修」へと見直された。これにより実施時期の弾力化が図られ、従来のように全国一律の研修の実施ではなくなり、研修目的や研修内容等の見直しが求められている。また、教員の体系的かつ継続的な研修を充実させていくための環境整備を図ることが急務となっている。

そこで、先進的な自治体が策定したキャリアステージの設定区分を参考にしつつ、教員が生涯を通じて学び続けるキャリアステージを設定するためには、次の課題についての対応が必要になることが明らかになった。

- 役割が増大している、ミドル層を育成するプロセスを明確にすること
- キャリア後期（経験年数が20年を超える）の教員の目標を明確にすること
- 経験年数によらないキャリアステージを設定すること

そこで、本研究においては、上記の懸案事項の中でも特に、教職員のキャリアアップの実現状況は個人差が見られる実情を基に、経験年数によらないキャリアステージの設定が可能になるかどうかについて検討を進めた。そして、学校において求められる役割に応じて、個々の教員が目標を設定することが可能となるよう、次の図3のようにキャリアステージを設定した。

生涯を通じて「学び続ける」教員が目標を設定する際の指標となるキャリアステージ					
養成期	基礎期	深化期	充実期	発展期①	発展期②
教育に対する知見を深め、教員として求められる資質能力の基盤を形成する段階	学校組織の一員として教育活動を展開し、教育指導に係る実践力を磨く段階	ミドル前期段階として組織運営に参画したり、教科指導や児童生徒指導等の専門性を高めるたりする段階	ミドル中期段階として組織運営を推進したり、教科指導や児童生徒指導等の高度な実践を展開したりする段階	ミドル後期段階として学校運営をサポートしたり、校内OJTの推進教員として指導力を発揮したりする段階	スクールリーダーとして学校運営を推進する段階
○教育公務員として教育実践を展開するまでに自己研鑽を積む。	○主に学級担任や教科担当として教育活動を展開し、教職としての基盤を固め、実践力を磨く。	○分掌主任、学年主任等として、校内で推進力を発揮する。 ○教科指導や児童生徒指導等、学校教育全般についての視野を広げ研鑽を積む	○主幹教諭、指導教諭等として、校内で推進力を発揮する。 ○教科指導や児童生徒指導等、喫緊の教育課題への対応について高度な実践を展開する。	○主幹教諭、指導教諭、メンターチームリーダー等として、これまでの豊富な経験を生かし、広い視野で学校運営に資する専門性を発揮し組織全体に発信していく。	○スクールリーダーとして、これまでの豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な運営を展開していく。

図3 教員育成指標モデルにおけるキャリアステージ

また、教員の生涯にわたるキャリアの高まりを考えると、次の図4のようにキャリアステージを発展期において複線化することで、キャリア後期における進路選択が可能になるとともに、教員が生涯にわたって学び続ける目標を持ち続けるこ

とができると考えた。さらには、キャリア後期における教員の目標となる役割を設定することで、図5のように、教員の生涯におけるキャリア設定が可能になるようにした。

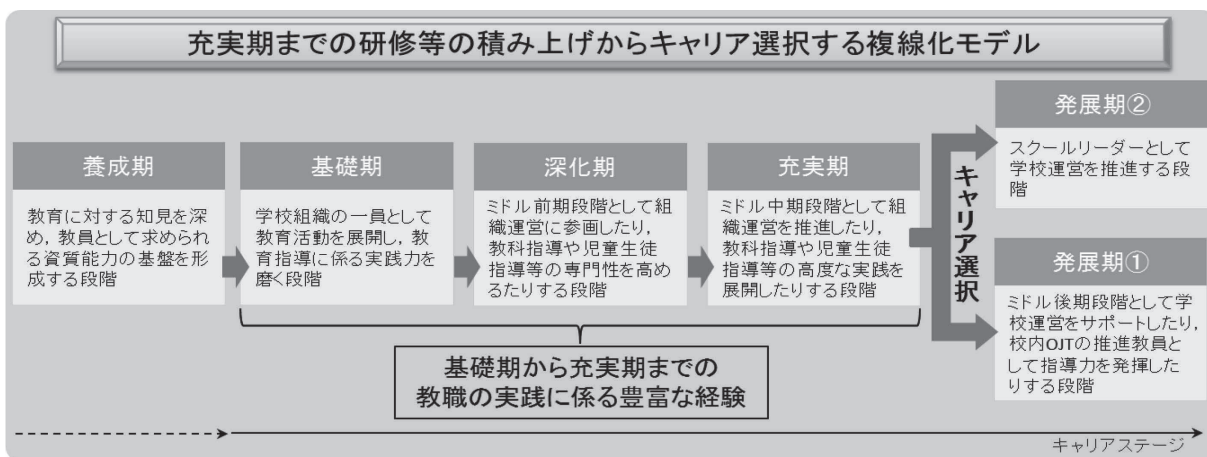


図4 教員育成指標モデルにおけるキャリアステージの複線化

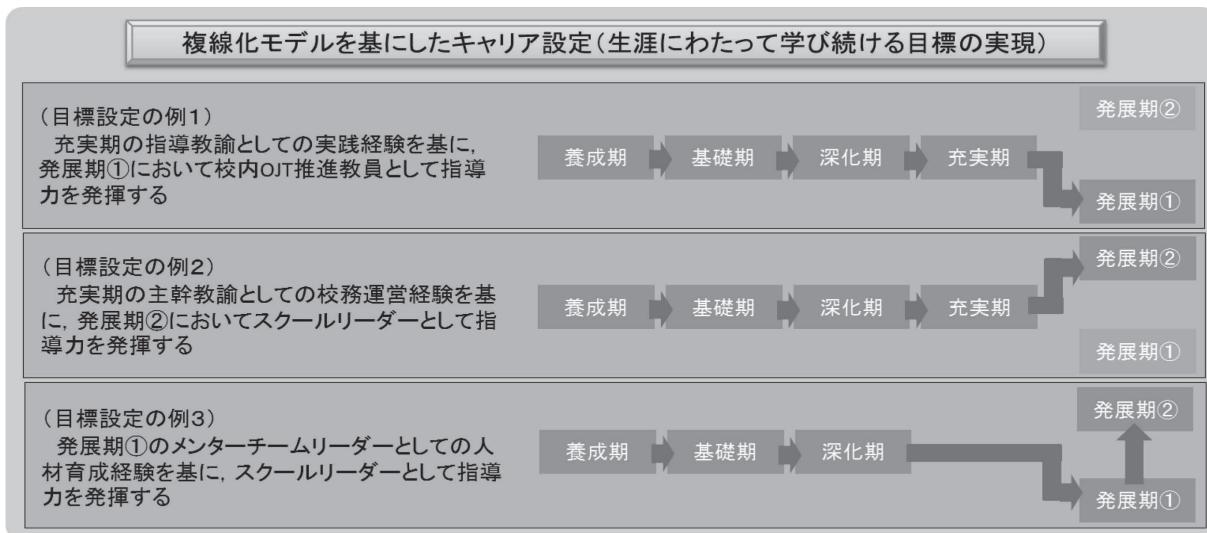


図5 教員が生涯にわたって学び続ける目標を設定するためのキャリア設計例





3.3. 「③指標の活用目的」に関する調査研究

指標が真に校長及び教員としての資質の向上に寄与するためには、指標を活用する対象を明確にすることが必要となる。

例えば、日本教育経営学会が策定した「校長の専門職基準 2009（一部修正版）【基準の活用方法】」においては、次の資料5のように、指標を活用する対象とその方法を次のように整理している。

資料5 校長の専門職基準の活用方法

<p><b>【基準の活用方法】</b>                  (ア) 将来の校長を目指して自分自身の力量を見つめ直し、課題を明確にする拠所として                  (イ) 校長候補者を対象にした教育委員会・研修センター等で実施される短期的な研修プログラムを開発する際の枠組みとして                  (ウ) 校長の養成をねらいとする大学院教育のカリキュラム開発あるいは授業づくりの共通基盤として                  (エ) 校長の選考・採用時における評価基準の</p>
---

<p>作成における枠組みとして                  (オ) 現職校長を対象に教育委員会・研修センター等で実施される短期的な研修プログラムを開発する際の枠組みとして                  (カ) 現職校長が自分自身の職務遂行のあり方や自身の力量を振り返り、見つめ直す拠所として</p>
--

上記の活用方法には、次のような特徴がある。

- ・校長志望者、候補者および現職校長に活用が想定されていること
- ・校長の養成、採用、研修における活用が視野に入れられていること
- ・基準を活用する主体として、校長（志望者、候補者、現職）、教育行政機関、教育研修機関、校長養成の大学院が網羅されていること

本研究においては、上記の先行研究を参考に、次の5つの立場から、表7のように指標を活用する目的を設定した。

表7 教員育成指標の活用対象及び活用方法

対象	活用方法
教職員	○自己の現時点における資質・能力を把握するために ○自己のキャリアアップを図るための目標を設定するために
学校長（学校組織）	○学校経営ビジョンに基づく、組織的な人材育成のために ○校内 OJT における組織的な人材育成の指標として
教育委員会等	○研修体系の再構築及び体系化、研修プログラムの開発のために ○教員採用の指針を明確にするために
教員養成機関	○教員養成カリキュラムの改善のために ○教職大学院のカリキュラム改善のために ○教育委員会と連携した研修プログラム等の開発・研究のために
教員志願者	○求められる教員像の把握のために ○自己の学習・学修の目標や方向を設定するために

4. 研究のまとめ

4.1. 本研究成果の活用状況について

本研究の成果物として、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」策定ガイドブックを作成し、九州各県及び政令指定都市の教育委員会に送付した。この研究成果物の活用状況は次の通りである。

【調査目的】

○本研究成果物として作成した「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」策定ガイドブックの周知及び活用の状況について調査する。

【調査方法】

○教育委員会担当課に質問紙による調査を実施。

【調査対象教育委員会】

○福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県、北九州市、福岡市、熊本市の8県、3政令指定都市の育成指標担当課

【調査期日】

○平成 29 年 6 月 22 日（木）～7 月 4 日（火）

【調査結果 1】（n=11）

Q1: 本学が策定した「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」策定ガイドブックを御存知ですか。

回答項目	自治体数
知っている。内容についても確認済み	10
知っているが、内容は把握していない	0
送付されたことを知らない	1

【調査結果 2】

Q2: 本学が策定した「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」策定ガイドブックをどのように御活用いただいていますか。(複数回答可)

回答項目	自治体数
協議会を設置する際	4
指標策定の目的, ねらいを設定する際	8
キャリアステージを設定する際	8
資質の枠組みを設定する際	9
活用していない	0
その他(指標策定の方向性の検討)	1

調査結果 1 及び 2 から, 本研究の成果の有効性を窺い知ることができる。特に調査結果 2 からは, 「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を策定する様々な場面で, 本研究成果が活用されており, 研究目的及び研究方法が任命権者

のニーズに即していたと捉えることができる。

今後は, 指標モデルを基にした教員研修の体系化について研究を展開することで, 教員の要請・採用・研修の一体的な改革に関する在り方について明らかにしていく必要があると考えている。

謝辞

本研究においては, 次の指標を策定する教育委員会関係者, 指標を基に OFF-JT 研修を企画・立案・実施する教育センター関係者, 学校での OJT を推進する学校長の代表, 教員養成学部を設置する大学関係者で協議会(図 6)を組織し, 指標に基づいた教員研修の構築を見据えた指標モデルについて協議した。本協議会に御参会いただいた各方面の関係者に心から感謝申し上げたい。

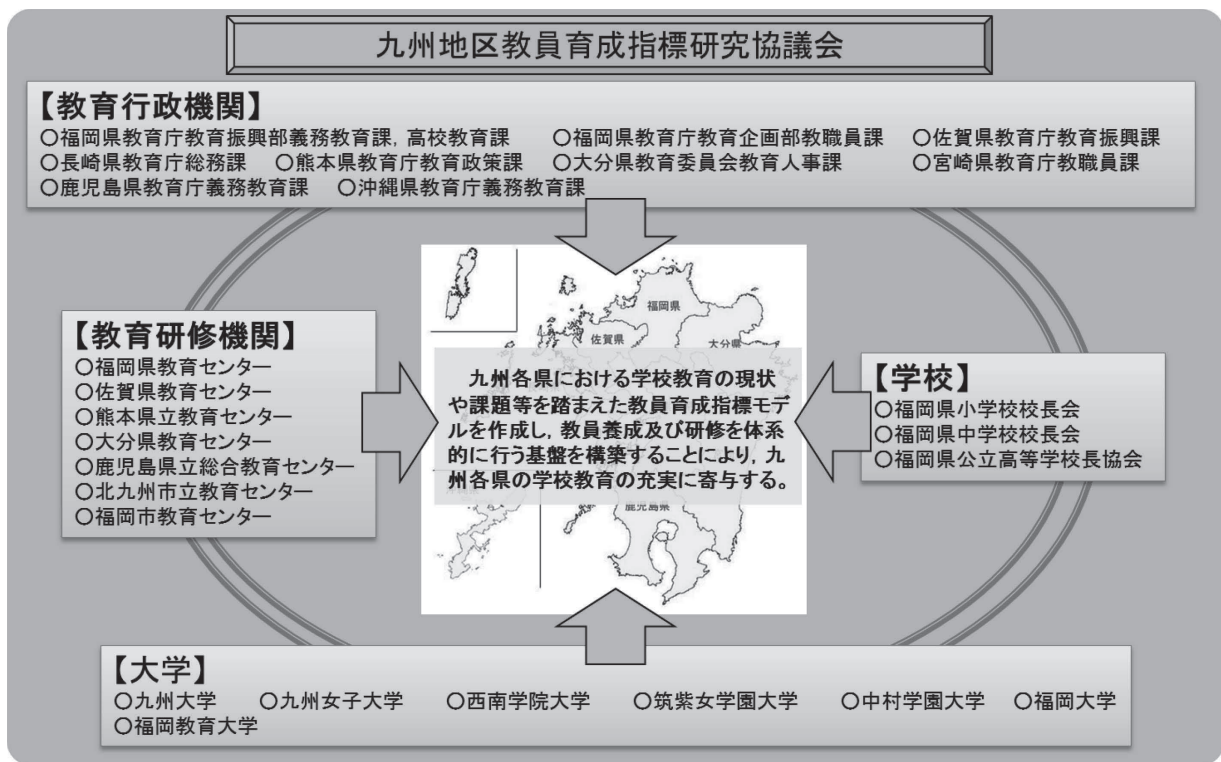


図 6 九州地区教員育成指標研究協議会の構成図

【参考文献・引用文献】

- 1) 教育公務員特例法等の一部を改正する法律(平成 28 年 11 月 28 日法律第 87 号)
- 2) 中央教育審議会「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い, 高め合う教員育成コミュニティの構築に向け
- て～(答申)」平成 27 年 12 月 21 日
- 3) 福岡県教育委員会「平成 27 年度福岡県教育施策実施計画」2015 年 7 月 15 日
- 4) 産業競争力会議「成長戦略の進化のための今後の検討方針」平成 28 年 1 月 25 日(首相官邸)



- 5) 中央教育審議会教員養成部会（第 92 回）配付資料「教員育成指標の例」平成 28 年 2 月 18 日
- 6) 中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」平成 17 年 10 月
- 7) 牛渡淳（2014）近年の教員養成・研修改革の構想と課題，日本教育経営学会紀要第 56 号，PP.2-PP.12
- 8) 元兼正浩（2014）「校長の専門職基準」再検討の方向性を問う，日本教育経営学会紀要第 56 号，PP.192-PP.198
- 9) 臼井智美（2016）学校組織の現状と人材育成の課題，日本教育経営学会紀要第 58 号，PP.2-PP.12

#### 付記

本研究は，平成 28 年度文部科学省委託事業「総合的な教師力向上のための調査研究事業」の一環として，福岡教育大学教育総合研究所プロジェクトとして展開したものである。